



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Providencia:	Apelación de sentencia
Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación No:	66001-31-05-002-2019-00209-01
Demandante:	Gloria Inés Ramírez Bedoya
Demandado:	Corporación Universidad Libre
Juzgado de origen:	Segundo Laboral del Circuito de Pereira.
Tema a tratar:	Transacción

Pereira, Risaralda, veinte (20) de abril de dos mil veintidós (2022)
Acta número 55 de 08-04-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a resolver el recurso de apelación formulado contra la sentencia proferida el 20 de octubre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Gloria Inés Ramírez Bedoya** contra **la Corporación Universidad Libre – Seccional Pereira**.

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Gloria Inés Ramírez pretende que se condene a la Corporación Universidad Libre al pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa durante el tiempo laborado desde el 15/03/1993 hasta el 14/03/2017.

Como fundamento para dichas pretensiones narró que *i)* el 15/03/1993 fue contratada a través de contrato de trabajo a término fijo como auxiliar de contabilidad; *ii)* el 15/08/1993 el vínculo laboral fue convertido a término indefinido; *iii)* durante su vinculación laboral se desempeñó como auxiliar de contabilidad, secretaria, gestora administrativa del consultorio empresarial y coordinadora académica de extensión.

iv) A partir del año 2009 fue designada como gestora administrativa del consultorio empresarial y el 15/12/2010 suscribió con su empleadora contrato de transacción para que se reconocieran y pagaran los salarios y prestaciones sociales de acuerdo a dicho cargo; *v)* el 22/08/2011 recibió ofrecimiento para desempeñarse como coordinadora académica de extensión, que en la práctica ya venía realizando, y para ello requirió que la demandante renunciara a su contrato de trabajo a término indefinido que ocurrió el 30/08/2011 por mutuo acuerdo; *vi)* dicha terminación fue una simulación para firmar un nuevo contrato a término indefinido como coordinadora académica de extensión que ocurrió el 01/09/2011, de ahí que no hubiera existido solución de continuidad alguna, pues ninguna interrupción existió.

vii) La indemnización por despido sin justa causa únicamente se calculó sobre el tiempo ejercido como coordinadora académica de extensión, esto es, por 5 años y 6 meses, pese a que existió una única relación laboral por 24 años sobre la que debe calcularse la indemnización citada.

viii) El cargo de gestora administrativa del consultorio empresarial le otorgaba beneficios convencionales, pero no así el de coordinadora académica de extensión pues este último se encuentra excluido de la convención colectiva.

La **Corporación Universidad Libre** al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones para lo cual argumentó que el contrato de transacción suscrito entre las partes fue libre y voluntario; además, entre el contrato anterior finalizado en el año 2011 y el siguiente se ejecutaron actividades y jerarquías completamente diferentes, pues en el primero tenía un cargo administrativo, mientras que en el segundo tuvo un cargo directivo; por lo que, aunque hubo continuidad en el tiempo, no la hubo en funciones y para ello se finalizó la relación anterior con un pacto de

mutuo acuerdo y una transacción, que por demás solo podía recaer sobre el único contrato celebrado hasta el momento.

Presentó como medios de defensa los que denominó “*prescripción de derechos*”, “*transacción*”, “*cobro de lo no debido y cumplimiento de la obligación laboral*”.

2. Síntesis de la sentencia apelada

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira declaró probada la excepción de cosa juzgada y en consecuencia, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que la demandante solicitó a la universidad que fuera nombrada como coordinadora académica de extensión, a lo que la demandada informó las consecuencias jurídicas de dicha petición, entre otras, que perdería sus derechos convencionales; pero pese a ello el contrato suscrito en 1993 finalizó el 30/08/2011 por mutuo consentimiento y un acuerdo de transacción para dar lugar al nombramiento de la demandante en el cargo de la coordinación anunciada, que efectivamente ocurrió.

Así, para la juzgadora la terminación del vínculo laboral fue consciente y libre para que la demandante accediera a un cargo con mejor remuneración y jerarquía, máxime que la nueva vinculación también fue a término indefinido, además de que no se acreditó vicio en el consentimiento alguno en la suscripción de dichos acuerdos de finalización.

En consecuencia, la *a quo* declaró probada la excepción de cosa juzgada pues halló dos contratos a término indefinido cada uno, el primero desde el 15/08/1993 hasta el 30/08/2011 que finalizó por mutuo consentimiento entre las partes, cuyos eventuales derechos inciertos y discutibles dieron lugar a una transacción. Un segundo contrato de trabajo que inició el 01/09/2011 y que finalizó el 14/03/2017 de forma unilateral y sin justa causa por el empleador cuya indemnización fue pagada a la demandante.

3. Del recurso de apelación

La parte demandante inconforme con la decisión elevó recurso de alzada para lo cual argumentó que no es cierto que la transacción aportada se realizara para finalizar el vínculo laboral que se tenía desde el 15/03/1993 porque de su lectura se

desprende que fue para finalizar el vínculo laboral como gestora desempeñado durante al año 2010, máxime que se firmó el 15/12/2010, esto es, 9 meses antes de que se terminara el contrato supuestamente de mutuo acuerdo para firmar otro en el año 2011; por lo tanto, la transacción allegada no se suscribió para finalizar el vínculo laboral iniciado en el año 1993.

Por el contrario, la supuesta terminación del contrato el 30/08/2011 fue una “*burda simulación*” que hizo la demandada para ocultar la real intención de que la demandante perdiera sus derechos convencionales, porque resulta del todo ilógico que se terminara un contrato a término indefinido para al día siguiente firmar otro con igual modalidad, pero con un nombre diferente.

Así, recriminó que no hubo dos relaciones laborales diferentes sino una única relación sin solución de continuidad desde el 15/03/1993 hasta el 14/03/2017, esto es por 24 años continuos de trabajo, durante los cuales la demandante desempeñó diversos cargos, máxime que ninguna prueba existe de que el contrato finalizado en el año 2011 se haya liquidado y se pagaran las prestaciones sociales.

4. Alegatos de conclusión

Los presentados únicamente por la demandada coinciden con los temas a abordar en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos

Visto el recuento anterior, la Sala se pregunta:

- i) ¿Cuál es el hito inicial del contrato que se dio por terminado por el empleador sin justa causa que terminó el empleador el 14/03/2017?
- ii) Para contestar el problema anterior, resulta indispensable establecer ¿Coincide la voluntad interna con la manifestación externa contenida tanto en la terminación por mutuo acuerdo, la transacción y el contrato celebrado el 01/09/2011?
- iii) En caso de respuesta positiva, ¿hay lugar a condenar al pago de la indemnización por terminación sin justa causa durante todo el interregno anunciado?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. Fundamento normativo

2.1.1. Contrato de transacción y sus efectos

El artículo 2469 del C.C. dispone que la transacción es un contrato a través del cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual, por lo que en manera alguna se podrá tener por transacción aquel acto a través del cual una parte renuncia a un derecho que no se disputa.

Ahora bien, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dado el alcance respectivo de este contrato en materia laboral para enseñar que en el mismo se pone fin a un litigio, pero luego de realizar concesiones mutuas y recíprocas entre los contrayentes, además de aplicar el citado artículo 2469 del C.C. por remisión del artículo “145 del C.P.L. y de la S.S.” (AL2004-2021).

Frente a los derechos inciertos y discutibles señaló que los mismos se revelan cuando “*se requiere de un análisis judicial para su declaratoria, toda vez que no hay plena certeza sobre la configuración de las condiciones o supuestos fácticos que causan la exigibilidad de lo implorado*” (ibidem).

2.1.2. Terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo

El artículo 61 del C.S.T. establece que los contratos de trabajo terminan de forma legal por una de las 8 formas allí contempladas, dentro de las que se encuentra en literal b) por mutuo consentimiento.

En ese sentido, para que la finalización del vínculo mediante el citado acuerdo - acto jurídico - tenga validez se requiere que el consentimiento que exige la norma sea libre y espontáneo, carente de vicio alguno. De antaño la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que el consentimiento es “*el acuerdo de dos o más voluntades sobre un mismo objeto jurídico*” (Sent. Del 25/06/1951, LXX, 24).

Puestas de este modo las cosas, los vicios en el consentimiento son llamados cuando se intenta restar validez al negocio jurídico, desembocando en una nulidad relativa del mismo.

2.1.3. Simulación

El artículo 1766 del C.C. hace referencia a la simulación que corresponde a la discrepancia consiente o deliberada entre lo declarado y lo realmente querido por las partes en un negocio jurídico con el propósito frecuente de perjudicar a terceros o desconocer la ley.

Así, la doctrina la define como “*la connivencia entre las partes para fingir un contrato con el propósito de que este no produzca efecto alguno (simulación absoluta), o para disfrazar el contrato que realmente quieren celebrar con la forma aparente de otro contrato distinto, como cuando una donación se hace aparecer como si fuera compraventa (simulación relativa)*” (Ospina Fernández, Guillermo, Régimen General de las Obligaciones, 7a. Ed., Editorial Temis S.A., Bogotá, 2001, Pág. 187).

Así, en los negocios simulados debe prevalecer la voluntad encaminada a producir el efecto, pues el elemento interno o voluntad real de los sujetos debe ser la guía exclusiva de interpretación del acto suscrito; dicho en palabras de la corte “*La simulación, como fenómeno jurídico, se explica entonces por la prevalencia que se le concede a la voluntad real de los contratantes, en tanto supone la existencia de varias declaraciones, comúnmente antagónicas entre sí, pero vinculadas por un solo propósito jurídico. Este querer real, de suyo unívoco, debe estar dotado del indispensable elemento síquico para que tenga recibo dentro de la noción de acto jurídico (...)*” (Sent. Cas. Civ. de 19 de septiembre de 2001, Exp. No. 6913).

Ahora bien, en cuanto a la prueba de la simulación la misma consiste en evidenciar la voluntad privada para que prevalezca sobre la declaración pública realizada; carga que recae en el demandante, pues este debe vencer la presunción de sinceridad que se cierne sobre el negocio jurídico (Sent. Cas. Civ. de 26 de junio de 2008, Exp. No. 00055, reiterada en fallo de 24 de abril de 2009, Exp. No. 2206).

Así, para revelar dicha voluntad interna la doctrina y la jurisprudencia han echado mano a indicios, pues en los negocios simulados es natural que los mismos se hayan realizado con el mayor sigilo y cuidado. Entonces, el indicio corresponde al análisis que resulta del hecho probado que permite dar cuenta de la ocurrencia de otro con un grado de probabilidad (Muñoz Sabaté Luis, La Prueba de la Simulación, Semiótica de los Negocios Jurídicos Simulados, Reimpresión, Edit. Temis, Bogotá, 1991, pág. 54.), y que para el evento de ahora podría evidenciarse en el comportamiento de los contratantes.

2.2. Fundamento fáctico

De entrada es preciso advertir el error incurrido por la *a quo* al analizar los hechos puestos en su conocimiento, pues rememórese que la conclusión de la decisión consistió en que la demandante no había acreditado vicio en el consentimiento alguno, como si en la demanda se hubiera pretendido la nulidad del pacto de mutuo acuerdo suscrito y transacción; por el contrario, auscultado en detalle el libelo genitor como el recurso de apelación se desprende que el fenómeno jurídico invocado era la simulación de dichos actos, más no su nulidad.

En efecto, en el hecho 14 de la demanda se describió “*El acuerdo anterior de terminación del contrato, simplemente fue una simulación de terminación del contrato de trabajo a término indefinido, ya que fue simplemente una formalidad para que la trabajadora suscribiera un nuevo contrato a término indefinido con el cargo de Coordinadora Académica de Extensión*” (fl. 6, c. 1). Luego, en el recurso de apelación la demandante volvió a insistir en una “*burda simulación*” al suscribir dicho pacto de terminación.

De ahí que el análisis a seguir por esta Colegiatura no debía continuar bajo los vicios del consentimiento anunciados por la *a quo*, sino bajo la institución de la simulación donde los indicios revelaran la real intención de las partes al suscribir el pacto de terminación del contrato por mutuo acuerdo y transacción aludida en el recurso de apelación.

Así, auscultado en detalle el expediente se advierte que el 15/03/1993 se suscribió un contrato de trabajo a término fijo entre las partes en contienda para que la demandante se desempeñara como auxiliar de contabilidad (fl. 16, c. 1), al que luego se le cambió la modalidad a término indefinido (fl. 17, c. 1).

A su vez, milita un contrato de transacción suscrito el 15/12/2010 en el cual se dio cuenta en su cláusula 1º que las partes tienen un vínculo laboral desde el 15/03/1993, y luego, en la cláusula 3ª se indicó que la demandante había prestado sus servicios como gestora administrativa del consultorio empresarial del 15/01/2010 hasta el 17/12/2010, tiempo durante el cual devengó una bonificación no constitutiva de salario, para finalizar en la cláusula 4º en la que se estipuló la suscripción de la transacción para precaver litigios futuros que recayeran sobre diferencias en torno a factores salariales que se pactó la suma de \$9'988.031 y que la demandante recibió durante la vigencia del año 2010 (fls. 18 y 19, c. 1).

Primer documento transaccional del que se desprende que aun cuando en el mismo se anunció que las partes tenían un vínculo laboral desde el año 1993, el mismo se

suscribió con la finalidad de precaver cualquier tipo de litigio de orden laboral pero únicamente frente a la vinculación de la demandante suscitada como gestora administrativa del consultorio empresarial desde el 15/01/2010 hasta el 17/12/2010 en torno a la bonificación no constitutiva de salario que recibió durante dichos hitos; y por ello, la transacción se suscribió en fecha concomitante a la finalización de dicho cargo, esto es el 15/12/2010; por lo que, de ninguna manera puede concluirse como lo hizo la *a quo*, que dicha transacción tuvo por objeto finalizar el contrato de trabajo que se sostuvo hasta el 30/08/2011 y mucho menos que sobre la misma no recaía vicio en el consentimiento alguno, pues este documento, suscrito de forma anterior a la supuesta finalización, de ninguna manera podía esfumar los derechos de la trabajadora sin que estos hubieran ocurrido.

Incluso, se allegó al plenario la certificación No. 0365 emitida por la Dirección de Gestión Humana de la Universidad Libre Seccional Pereira en la que se da cuenta de las vinculaciones que tuvo la demandante con dicho ente, entre otras se indicó que la demandante se desempeñó como auxiliar de contabilidad desde el 15/08/1993 hasta el 30/08/2011 con contrato a término indefinido, pero al mismo tiempo se desempeñó como gestora administrativa del consultorio empresarial desde el 01/07/2010 hasta el 17/12/2010 con ocasión al otrosí del contrato de trabajo a término indefinido.

Certificación que analizada en conjunto con la transacción anunciada evidencia que esta última tenía como único propósito precaver cualquier litigio, pero únicamente frente al vínculo laboral de gestora administrativa, de ahí que su suscripción no finalizó el contrato de trabajo a término indefinido que se tenía desde el 15/08/1993, sino únicamente la función adicional desempeñada durante el año 2010, como acertadamente argumentó la demandante en su recurso de apelación.

No obstante, ello no es suficiente para dar al traste con la conclusión de la *a quo* consistente en que existieron 2 contratos de trabajo, ya no por la ausencia de vicio en el consentimiento, sino porque de las pruebas allegadas al plenario se evidencia que la voluntad interna de las partes fue coincidente con el acto externo de terminación del contrato iniciado en el año de 1993 por mutuo acuerdo.

Así, al plenario se allegó la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes en contienda suscrito el 30/08/2011 (fl. 22, c. 1); no obstante, dicho documento se encuentra precedido de la respuesta dada el 22/08/2011 por la demandada a la petición de la demandante tendiente a alcanzar un nombramiento en propiedad como coordinadora académica de extensión en la que la demandada

explicó a Gloria Inés Ramírez que ella ostentaba un contrato de trabajo a término indefinido como auxiliar de contabilidad, de ahí que por ser personal administrativo gozara de los beneficios convencionales de la convención colectiva 2011-2012 pues estaba vinculada al sindicato de trabajadores de instituciones de educación superior, pero que el cargo de Coordinadora Académica de Extensión “*al que usted hace referencia y pretende acceder mediante nombramiento en propiedad, se halla excluido de manera expresa por la convención*” (fl. 20, c. 1) por ser un cargo de orden directivo.

Además, se explicó en dicho documento que en varias oportunidades se había ofertado dicho cargo a la demandante, siendo rechazado por esta con el propósito de no perder los derechos convencionales anunciados, pero que pese a ello la demandada mantenía vigente la oferta de contratarla como Coordinadora Académica de Extensión.

Oferta que la demandante aceptó pues con la finalidad de vincularse a la universidad en un cargo de un nivel jerárquico diferente – de administrativo a directivo – suscribió el 30/08/2011 con su empleador la “*terminación de contrato de trabajo de mutuo acuerdo*” (fl. 22, c. 1) en el que se indicó daban por terminado el contrato de trabajo que los ataba desde el 15/03/1993 por mutuo acuerdo, que estuvo vigente hasta el 30/08/2011.

Tanto es así, que en efecto aparece un segundo contrato de transacción suscrito el 30/08/2011 que es diferente al referido por la demandante en su recurso de apelación. Transacción en la que se dio por precavido cualquier litigio con ocasión al contrato de trabajo a término indefinido que inició el 15/03/1993 y que se transa como hito final el 30/08/2011, así como que el motivo de la terminación fue por mutuo acuerdo, al igual que el objeto del contrato (fl. 107, c. 1).

Luego, aparece el “*contrato individual de trabajo a término indefinido*” suscrito el 01/09/2011 entre las partes para vincular a la demandante al cargo de Coordinadora Académica de Extensión (fl. 23, c. 1).

Documentales de las que se desprende que *i)* la demandante sí tenía la intención de celebrar un nuevo contrato para desempeñarse en un cargo diferente al que venía ostentando; *ii)* que el cargo anterior obedecía a un nivel administrativo y el nuevo cargo a un nivel directivo; *iii)* que la empleadora advirtió a la trabajadora que el cambio de cargo implicaría la pérdida incluso de derechos convencionales.

De ahí que en nada aparece contrario a la realidad o voluntad interna de las partes la suscripción de un nuevo contrato de trabajo a término indefinido como para señalarlo de simulado la terminación por mutuo acuerdo y la transacción que lo acompaña, pues los mismos se suscribieron precisamente para permitir que la demandante se desempeñara como Coordinadora Académica de Extensión, que implicaba el cambio no solo de funciones – auxiliar de contabilidad y secretaria -, sino de nivel jerárquico dentro de la universidad para dejar de ser personal administrativo y comenzar a formar parte de la directiva de la universidad.

En ese sentido, resulta indispensable memorar que el artículo 64 del C.S.T. da cuenta que la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa implica para su indemnización, cuando es un contrato a término indefinido, que se pague al trabajador por el tiempo laborado durante el “*contrato de trabajo*” suscrito, de ahí que se otorgue 30 días de salario por el primer año a partir de su inicio y 20 días por los siguientes años prestados.

Puestas de ese modo las cosas, bien hizo la Corporación Universitaria Libre en liquidar la indemnización por despido sin justa causa del contrato que inició el 01/09/2011 y que se dio por terminado unilateralmente por parte del empleador el 14/03/2017, y que tuvo como finalidad que la demandante se desempeñara como Coordinadora Académica de Extensión - nivel directivo-; sin que pudiera incluir allí el contrato de trabajo anterior que había finalizado el 30/08/2011 cuando se terminó la función de auxiliar de contabilidad - secretaría correspondiente al nivel administrativo.

CONCLUSIÓN

En armonía con lo expuesto se confirmará la decisión de primer grado, aunque por las razones anteriormente expuestas. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demanda al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral, administrando justicia y en nombre de la República de Colombia,**

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 20 de octubre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Gloria Inés Ramírez Bedoya** contra **la Corporación Universidad Libre – Seccional Pereira**.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la demandante y a favor de la demandada, por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 4 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

50ab42fcca7229de318adadf741af54180b7c606aa5efd6dc0d2af2100f6783a

Documento generado en 20/04/2022 07:02:29 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente
URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>